*Приложение 1 к приказу Управления образования*

*Администрации города Глазова от 22.04.2022 № 194-ОД*

**ПОЛОЖЕНИЕ О ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ**

**НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
И ОБУЧАЮЩИХСЯ В МО «ГОРОД ГЛАЗОВ»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях МО «Город Глазов» (далее — ЦМН) разработана на основании следующих нормативных актов:

* Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
* Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
* Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»,
* Постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р Министерству образования и науки Удмуртской Республике»;
* Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике»;
* Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);
* Паспорта регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11 декабря 2018 года № 8);
* Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;
* Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 15марта 2022 года № 398 «О внесении изменений в приказ от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».

1.2. Целевая модель наставничества является обязательной для всех общеобразовательных организаций города Глазова, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования (далее — образовательные организации).

1.З. Целью внедрения наставничества в образовательные организации города Глазова является раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее — педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов образовательных организаций.

* 1. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:
* формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в МО «Город Глазов»;
* выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
* создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
* подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
* раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.
	1. Структура Целевой модели наставничества в образовательных организациях города Глазова:
* Нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях города Глазова;
* финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях города Глазова;
* формы наставничества в образовательных организациях города Глазова;
* механизм реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях города Глазова;
* структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях города Глазова;
* содержание и технологии наставничества, реализуемые в Целевой модели;
* мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.
	1. В Положении используются следующие понятия:

*Наставник* — участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*Наставляемый* — участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные и личностные затруднения.

*Куратор* — сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения — школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

*Координатор (оператор) внедрения Целевой модели* — специалист органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляющего управление в сфере образования Удмуртской Республики.

*Методическое объединение/совет наставников образовательной организации* — общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

*Целевая модель наставничества*  — система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

1.7. Срок реализации Целевой модели наставничества: 2022—2024 гг.

II. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЉНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МО «ГОРОД ГЛАЗОВ»

2.1. Процесс наставничества в образовательных организациях регулируется следующими нормативными документами: распорядительным актом образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества, письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества, дополнительным соглашением к трудовому договору наставника,приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации», приказами о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

2.2. Распорядительный акт образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:

* основания для внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях;
* сроки внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях;
* назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей (руководитель организации, куратор, МО);
* сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
* планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации.

2.3. Письменное согласие наставника на работу наставником.

2.4. Письменное согласие наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого).

2.5. Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника или иной вариант, предусматривающий доплату наставнику.

2.6.1. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации).

2.6.2. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества обучающихся в образовательной организации, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации).

2.7. Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

2.8. Заключение соглашения о сотрудничестве с другими образовательными организациями.

2.9. Процесс наставничества в МО «Город Глазов» регулируется следующими нормативными документами:

* распорядительным актом начальника управления образования Администрации города Глазова о внедрении Целевой модели наставничества;
* положением о муниципальной Целевой модели наставничества;
* дорожной картой реализации Целевой модели наставничества в МО «Город Глазов»;
* приказом о мониторинге реализации Целевой модели наставничества в МО «Город Глазов».

III. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ВНЕДРЕНИЯ

ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Стимулирование реализации Целевой модели наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции — экономическую, социальную и моральную.

3.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

3.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

* наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
* наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
* награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

3.4. Поощрение участия педагогов в проводимых в Удмуртской Республике Министерством образования и науки УР и АОУ ДПО УР ИРО для популяризации роли наставника и повышения его статуса следующих мероприятиях: фестивалях форумах, конференциях наставников, конкурсах профессионального мастерства и т.д.

3.5. Лучшие наставники молодежи из числа учителей и других работников образовательных организаций могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации - знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенным в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

3.6. Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России — нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

IV. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЉНЫХОРГАНИЗАЦИЯХ МО «ГОРОД ГЛАЗОВ».

4.1. Целевая модель наставничества в МО «Город Глазов»предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

1. «ученик — ученик»;
2. «учитель — учитель/педагог — педагог»;
3. «студент — ученик»;
4. «работодатель-ученик».

4.2.1. *Форма наставничества «ученик—ученик»* предполагает взаимодействие обучающихся образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишенное строгой субординации.

4.2.2. Форма наставничества «ученик-ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

4.2.3. Цель: разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

4.2.4. Задачи реализации формы наставничества «ученик — ученик»:

* помощь в проявлении лидерского потенциала;
* развитие гибких навыков и метакомпетенций;
* оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
* создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;
* формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

4.2.5. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик — ученик»:

«успевающий — неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);

«лидер — пассивный» (психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков); 

«равный — равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательной организации, рабочей программы воспитания образовательной организации или при совместной работе над проектом).

* + 1. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:
* в общеобразовательных организациях: проектная деятельность; классные часы; внеурочная работа; подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам; реализация волонтерских проектов;
* в организациях дополнительного образования: проектная и волонтерская деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником.

4.3.1. *Форма наставничества «учитель — учитель/педагог — педагог»* предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

 4.3.2. Цель: сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

4.3.3. Задачи реализации формы наставничества «учитель — учитель»:

* ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
* адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;
* формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;
* восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

4.3.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель— учитель»:

«опытный педагог — молодой специалист» (вариант поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков);

«лидер педагогического сообщества — педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации» (психологическая и личностная поддержка педагога, который имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора);

«педагог-новатор — консервативный педагог» (педагог, склонный к нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями);

«опытный предметник — неопытный предметник» (опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету).

4.3.5. Формами и методами организации работы с педагогами могут быть беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями (педагогами), открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях и др.

Одной из эффективных форм организации работы по наставничеству в паре «учитель-учитель/педагог-педагог» является *сетевая* форма взаимодействия образовательных организаций города или сетевое наставничество внутри образовательной организации.

Сетевое наставничество осуществляется в отношении педагогов, испытывающих затруднения в профессиональной деятельности, в т.ч. выпускников образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования, впервые принятых по основному месту работы в образовательную организацию, в отношении педагогических работников, прошедших переподготовку и впервые приступивших к исполнению новой педагогической или руководящей должности, педагогических или руководящих работников образовательных организаций с низкими образовательными результатами.

Создание института сетевых наставников призвано обеспечить высокое качество методического сопровождения наставляемых за счет привлечения к наставничеству наиболее опытных, эффективных педагогических и руководящих работников вне зависимости от основного места работы наставника и наставляемого.

4.4.1. *Форма наставничества «студент — ученик»* предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению наставляемого, а также коррекции образовательной траектории.

4.4.2. Цель: успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

4.4.3. Задачи реализации формы «студент — ученик»:

* помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
* осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
* развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
* укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивых сообществ — студенческого и школьного.

4.4.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «студент — ученик»:

«успевающий — неуспевающий» (поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины);

«лидер — равнодушный» (психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество); 

«равный — другому» (обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый — креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность);

«куратор - автор проекта» (совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским)). Наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал.

4.4.5. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

* в общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсия в учреждение, где обучается наставник, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории);
* в организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсия в учреждение, где обучается наставник, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

4.5.1. *Форма наставничества «работодатель — ученик»* предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

4.5.2. Цель: успешное формирование у обучающегося осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

4.5.3. Задачи внедрения формы наставничества «работодатель — ученик»:

* раскрытие и оценка своего личного и профессионального потенциала;
* повышение уровня осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
* развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
* приобретение опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

4.5.4. Вариации ролевых моделей внутри наставничества «работодатель — ученик»:

«активный профессионал — равнодушный потребитель» (мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории);

«коллега — молодой коллега» (совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора);

«работодатель — будущий сотрудник» (профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства).

4.5.5. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме урочной, внеурочной, проектной деятельности:

* в общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки;
* в организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий.

V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ

НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ГОРОДА ГЛАЗОВА

5.1. Целевая модель наставничества в образовательной организации реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

5.2. Подготовительный этап:

* администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
* отбор наставников и наставляемых;
* подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
* разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации нормативных документов реализации Целевой модели наставничества (см. раздел II);
* оформление договоров между предприятиями и образовательными организациями о проведении производственной практики, стажировки;
* обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);
* выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

5.3 . Проектировочный этап:

* работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка личностно значимой образовательной или воспитательной цели);
* определение ресурсов наставляемого;
* анализ избыточной образовательной или воспитательной среды;
* самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
* проектирование индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории;
* конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);
* оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).
	1. Реализационный этап:
* организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;
* сопровождение наставником (тьютором) индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.
	1. Рефлексивно-аналитический этап:
* оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);
* подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения.
	1. Результативный этап:
* наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
* наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

VI. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛЬЮ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МО «ГОРОД ГЛАЗОВ»



6.1. Управление Целевой моделью наставничества в Удмуртской Республике осуществляется:

* Министерством образования и науки Удмуртской Республики;
* Автономным образовательным учреждением Удмуртской Республики «Институт развития образования» (далее – АОУ ДПО УР ИРО) и его структурными подразделениями: центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее - ЦНППМ), Региональный наставнический центр (далее РНЦ);
* Управлением образования Администрации города Глазова;
* Образовательными организациями города Глазова, осуществляющими реализацию программ наставничества;
* Промышленными и иными предприятиями, организациями любой формы собственности, индивидуальными предпринимателями, функционирующими на территории города Глазова, имеющими или планирующими реализовать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

6.1.1. Образовательные организации, подведомственные Министерству образования и науки Удмуртской Республики и города Глазова при реализации Целевой модели наставничества координируют свою деятельность (включая мониторинг)РНЦ.

6.2. Министерство образования и науки Удмуртской Республики при внедрении Целевой модели наставничества:

* осуществляет координацию внедрения Целевой модели наставничества;
* обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества;
* реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию; обучающихся из малообеспеченных семей; обучающихся, проживающих в сельской местности; детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).

6.3.АОУ ДПО УР ИРО при реализации Целевой модели наставничества осуществляет координацию и контроль деятельности ЦНППМ и РНЦ.

6.3.1. Функции ЦНППМ при реализации Целевой модели наставничества:

* формирует систему методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;
* создает оптимальные условия для переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику педагогов в том числе через программы стажировки.

6.3.2. Функции РНЦ при реализации Целевой модели наставничества:

* организует методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения Целевой модели наставничества;
* содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей обучающихся, педагогов и молодых специалистов Удмуртской Республики, а также лучших практик других субъектов Российской Федерации;
* разрабатывает и реализует предложения по совершенствованию Региональной целевой модели наставничества;
* содействует привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий и организаций региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;
* проводит сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях;
* обеспечивает реализацию мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

6.4. Функции управления образования Администрации города Глазова:

* организует внедрение Целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам МО «Город Глазов», исходя из планируемых результатов внедрения Целевой модели наставничества в городе Глазове;
* назначает муниципального координатора (оператора) наставнических программ;
* координирует и согласовывает разработку внедрения дорожных карт в образовательных организациях, осуществляющих внедрение Целевой модели;
* контролирует ход реализации мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества в образовательных организациях города Глазова;
* создает городское методическое объединение педагогов-наставников;
* организует экспертизу положений и программ наставничества образовательных организаций города Глазова;
* обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала города Глазова;
* содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций города, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;
* организует мониторинг и контроль реализации программ наставничества в образовательных организациях города и предоставляет аналитическую справку в РНЦ по требованию;
* ведет по установленной форме следующие базы данных муниципалитета: кураторов образовательных организаций; наставников из числа педагогов; наставников из числа предприятий и других организаций, наставников из числа обучающихся;
* выявляет лучшие муниципальные практики наставничества, способствует их диссеминации, в том числе посредством размещения на сайте Сообщества педагогов Удмуртской Республики, на сайтах образовательных организаций, социальных сетях;
* обеспечивает достижение целевых показателей результатов внедрения Целевой модели вобразовательных организациях города Глазова;
* разрабатывает положение о муниципальной модели наставничества.

6.5.1. Функции образовательных организаций, осуществляющих внедрение Целевой модели наставничества:

* разрабатывают и реализуют мероприятия дорожной карты внедрения Целевой модели;
* формируют и реализуют программы наставничества;
* формируют кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
* назначают куратора внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
* создают методические объединения наставников;
* обеспечивают инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;
* осуществляют персонифицированный учет (создают базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
* проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;
* обеспечивают формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
* содействуют повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

6.5.2. Методическое объединение (МО) /совет наставников образовательной организации - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

6.5.2.1. Функции МО при реализации Целевой модели наставничества:

* принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогов и обучающихся (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);
* участвует в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся (по мере необходимости);
* помогает подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
* анализирует результаты диагностики профессиональных и иных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
* осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
* обеспечивает организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обоснование реализации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся в образовательной организации;
* участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
* является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
* участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
* формирует банк лучших практик наставничества педагогов и обучающихся образовательной организации.

6.5.3 Куратор наставнических программ назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить Целевую модель наставничества из заместителей руководителя образовательной организации или из числа других педагогических работников.

6.5.3.1. Функции куратора при реализации Целевой модели наставничества:

* организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;
* проводит обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);
* осуществляет контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;
* контролирует ход реализации программ наставничества;
* участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
* своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
* организовывает разработку персонализированных программ наставничества;
* осуществляет мониторинг эффективности и результативности Целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Целевой модели наставничества; 
* осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
* принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (страницы) «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
* организует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

VII. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

* 1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества – система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и / или отдельных ее элементах.
	2. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй — по итогам прохождения программы.
	3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества; 2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

* 1. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:
* результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
* эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
* процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ,;
* динамику успеваемости обучающихся;
* динамику участия обучающихся в олимпиадах;
* социально-профессиональную активность наставляемого и др.
	1. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:
* улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
* повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
* степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность школы;
* качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
* увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем;
	1. РНЦ может организовывать промежуточный мониторинг внедрения или реализации Целевой модели наставничества в Удмуртской Республике.
	2. Показатели Целевой модели наставничества в Удмуртской Республике и городе Глазове:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование показателя | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1 | Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в городе Глазове, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % | 35 | 50 | 70 |
| 2 | Доля детей и подростков в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в городе Глазове, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % | 2 | 6 | 10 |
| 3 | Доля учителей – молодых специалистов, проживающих в городе Глазове, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % | 30 | 50 | 70 |
| 4 | Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в городе Глазове, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % | 10 | 20 | 30 |
| 5 | Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % | 65 | 75 | 85 |
| 6 | Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % | 65 | 75 | 85 |